

ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ |
PSYCHOLOGY OF PROFESSIONAL ACTIVITY

Научная статья | Original paper

**Удовлетворенность карьерой и организационной средой
сотрудников органов внутренних дел с разным уровнем
утомленности**

С.В. Духновский¹, Э.К. Шелепина¹ ✉

¹ Санкт-Петербургский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации,
Санкт-Петербург, Российская Федерация

✉ shelepinae@yandex.ru

Резюме

Контекст и актуальность. В статье обсуждаются вопросы взаимосвязи удовлетворенности карьерой и организационной средой с утомленностью сотрудников органов внутренних дел при осуществлении служебной деятельности. **Цель.** Выявление взаимосвязи удовлетворенности карьерой и организационной средой с утомленностью сотрудников органов внутренних дел и установление различий в выраженности данных параметров у сотрудников с различным уровнем утомленности. **Гипотеза.** В исследовании проверяются следующие гипотезы: удовлетворенность карьерой и организационной средой сотрудников органов внутренних дел взаимосвязана с их утомленностью; существуют различия в выраженности удовлетворенности карьерой и организационной средой у сотрудников ОВД с разным уровнем утомленности. **Методы и материалы.** Респондентами выступили 470 сотрудников органов внутренних дел. В данную группу вошли сотрудники таких специальностей, как участковые уполномоченные полиции, оперуполномоченные полиции, следователи, сотрудники подразделений по работе с личным составом, а также курсанты Санкт-Петербургского университета МВД России. В ходе эмпирического исследования использовали психодиагностический инструментарий: опросник «Шкала удовлетворенности карьерой» (К.В. Карпинский, Т.В. Гижук), анкета «Как Вы чувствуете себя на работе?» (А.А. Грачев), опросник «Субъективная оценка утомленности личности» (С.В. Духновский, Э.К. Шелепина). **Результаты.** В ходе исследования было установлено, что повышение утомленности сотрудников органов внутренних дел соотносится с увеличением неудовлетворенности пройденным профессиональным путем и переживанием неблагополучия на рабочем месте. Установлено, что сотрудники органов внутренних дел с низким уровнем утомленности отличаются удовлетворенностью достигнутыми

Духновский С.В., Шелепина Э.К. (2026)
Удовлетворенность карьерой и организационной
средой сотрудников органов внутренних дел
с разным уровнем утомленности
Психология и право, 16(1), 102—115.

Dukhnovsky S.V., Shelepina E.K. (2026)
Satisfaction with career and organizational
environment among law enforcement officers
with different levels of fatigue
Psychology and Law, 16(1), 102—115.

профессиональными результатами, со средним — сниженным благополучием и комфортностью при осуществлении служебной деятельности и с высоким — неудовлетворенностью карьерными достижениями и переживанием неблагополучия в рабочей среде. **Выводы.** Полученные результаты расширяют представления об утомленности сотрудников органов внутренних дел и факторах служебной деятельности, на нее влияющих, а также позволяют наметить пути совершенствования трудовой среды.

Ключевые слова: карьера, организационная среда, удовлетворенность, утомленность, служебная деятельность

Для цитирования: Духновский, С.В., Шелепина, Э.К. (2026). Удовлетворенность карьерой и организационной средой сотрудников органов внутренних дел с разным уровнем утомленности. *Психология и право*, 16(1), 102—115. <https://doi.org/10.17759/psylaw.2026160107>

Satisfaction with career and organizational environment among law enforcement officers with different levels of fatigue

S.V. Dukhnovsky¹, E.K. Shelepina¹ ✉

¹ Saint Petersburg University of the Ministry of the Interior of the Russian Federation, Saint Petersburg, Russian Federation

✉ shelepinae@yandex.ru

Abstract

Context and relevance. The article discusses the relationship between career satisfaction and the organizational environment with the fatigue of law enforcement officers in their official activities. **Objective.** To identify the relationship between career satisfaction and the organizational environment with the fatigue of employees of internal affairs bodies and to establish differences in the severity of these parameters among employees with different levels of fatigue. **Hypothesis.** The study tests the following hypotheses: satisfaction with the career and organizational environment of internal affairs officers is interrelated with their fatigue; there are differences in the degree of satisfaction with the career and organizational environment of police officers with different levels of fatigue. **Methods and materials.** The respondents were 470 employees of the internal affairs bodies. This group included employees of such specialties as district police officers, police operatives, investigators, employees of personnel management units, as well as cadets of the St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. In the course of the empirical study, psychodiagnostic tools were used: the questionnaire “Career Satisfaction scale” (K.V. Karpinski, T.V. Gizhuk), the questionnaire “How do you feel at work?” (A.A. Grachev), the questionnaire “Subjective assessment of personality fatigue” (S.V. Dukhnovsky, E.K. Shelepina). **Results.** In the course of the study, it was found that an increase in the fatigue of employees of internal affairs bodies correlates with an increase in dissatisfaction with

Духновский С.В., Шелепина Э.К. (2026)
Удовлетворенность карьерой и организационной
средой сотрудников органов внутренних дел
с разным уровнем утомленности
Психология и право, 16(1), 102—115.

Dukhnovsky S.V., Shelepina E.K. (2026)
Satisfaction with career and organizational
environment among law enforcement officers
with different levels of fatigue
Psychology and Law, 16(1), 102—115.

their professional path and experiencing problems in the workplace. It has been established that employees of the internal affairs bodies with a low level of fatigue are characterized by satisfaction with the achieved professional results, with an average — reduced well-being and comfort in the performance of official activities, and with a high - dissatisfaction with career achievements and experiencing problems in the working environment. **Conclusions.** The results obtained expand the understanding of the fatigue of employees of internal affairs bodies and the factors of official activity affecting it, and also allow us to outline ways to improve the work environment.

Keywords: career, organizational environment, satisfaction, fatigue, professional activity

For citation: Dukhnovsky, S.V., Shelepina, E.K. (2026). Approaches to studying the development of codependency in family members. *Psychology and Law*, 16(1), 102—115. (In Russ.). <https://doi.org/10.17759/psylaw.2026160101>

Введение

Служебная деятельность сотрудников органов внутренних дел носит сложный, многоаспектный и экстремальный характер, что требует от сотрудника постоянного вовлечения интеллектуальных и физических ресурсов, отличается повышенной коммуникабельностью и конфликтностью, что неблагоприятно сказывается на психическом состоянии сотрудников. Вместе с тем одним из факторов, влияющих на психическое состояние сотрудника органов внутренних дел, является его удовлетворенность карьерой и организационной средой. Так, удовлетворенность сотрудника органов внутренних дел карьерой и организационной средой отражает его отношение к пройденному профессиональному пути, реализованным карьерным возможностям, достигнутым целям, а также приобретенным материальным и духовным благам, полученным в ходе профессиональной деятельности. Так, совокупность данных параметров оказывает влияние на служебную деятельность сотрудников органов внутренних дел, их психологическую готовность к выполнению трудовых обязанностей. При этом важное место при решении оперативно-служебных задач занимает утомленность сотрудников органов внутренних дел. Так, утомленность, как естественная реакция на повышение напряженности и интенсивности служебной деятельности, изменения содержания и условий труда, негативно сказывается на трудовой мотивации, когнитивной, эмоциональной и моторной сферах, а также сопровождается ростом профессиональных ошибок и переживанием субъективного чувства усталости и, как следствие, влечет за собой снижение качества и эффективности трудовой деятельности сотрудников органов внутренних дел.

Таким образом, актуальность изучения удовлетворенности карьерой и организационной средой сотрудников органов внутренних дел с разным уровнем утомленности обусловливается необходимостью поддержания высокого уровня работоспособности сотрудников, решения оперативно-служебных задач, с одной стороны, и сохранением профессионального и психологического благополучия — с другой.

Духновский С.В., Шелепина Э.К. (2026)
Удовлетворенность карьерой и организационной
средой сотрудников органов внутренних дел
с разным уровнем утомленности
Психология и право, 16(1), 102—115.

Dukhnovsky S.V., Shelepina E.K. (2026)
Satisfaction with career and organizational
environment among law enforcement officers
with different levels of fatigue
Psychology and Law, 16(1), 102—115.

Целью исследования является установление взаимосвязи утомленности с удовлетворенностью карьерой и организационной средой, а также выявление различий данных показателей у сотрудников органов внутренних дел с разным уровнем утомленности.

На основе полученных результатов представится возможным в рамках психологической работы в системе морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел разработать практические рекомендации по профилактике и коррекции неблагоприятного психического состояния утомленности у сотрудников с учетом факторов служебной (трудовой) среды, отрицательно сказывающихся на качестве и эффективности деятельности сотрудников. В том числе результаты, полученные в ходе эмпирического исследования правомерно использовать в целях совершенствования условий труда, нормирования рабочей нагрузки, а также повышения удовлетворенности трудом сотрудников органов внутренних дел.

Теоретические предпосылки и обзор исследований. Обзор исследований показал: профессиональное утомление и его особенности изучались В.А. Бодровым (Бодров, 2009); утомление как тоническое состояние риска — Л.В. Куликовым (Куликов, 2004); личностные деформации при развитии состояния хронического утомления — О.Н. Родиной (Родина, 2019); признаки усталости и утомления, их причины и профилактика — А.Б. Хабибуллиным, Е.А. Кочетковой (Хабибуллин, Кочеткова, 2023); профессиональные факторы утомления учителей — А.А. Хваном, О.И. Гончаровой (Хван, Гончарова, 2014); информационно-психологическая уязвимость сотрудников ОВД с разным уровнем устойчивости и утомленности — С.В. Духновским, К.В. Злоказовым (Духновский, Злоказов, 2024); утомление как функциональное состояние — А.Б. Леоновой (Леонова, 2007); когнитивные эффекты умственного утомления — Б.Б. Величковским (Величковский, 2019); и др. В том числе изучались: особенности удовлетворенности карьерой и организационной средой — К.В. Карпинским, Т.В. Гижук (Карпинский, Гижук, 2016); организационные факторы удовлетворенности трудом — А.А. Грачевым (Грачев, 2008а; Грачев, 2009), вопросы профессиональной карьеры и ее особенности — В.А. Толочком (Толочек, 2017); структура удовлетворенности трудом — Т.Ю. Ивановой, Е.И. Рассказовой, Е.Н. Осиным (Иванова и др., 2012); профессиональная эффективность и условия удовлетворенности трудом юристов — В.И. Шмыковым (Шмыков, 2008); взаимосвязь осознанной саморегуляции и удовлетворенности трудом Т.Н. Баншиковой (Баншикова, 2021) и др.

В зарубежных научных исследованиях изучались вопросы: влияния утомления и рабочей нагрузки на деятельность сотрудников полиции — S. Senjo (Senjo, 2011); влияния утомления на профессиональную деятельность патрульной службы полиции — B. Vila, D.J. Kenney, G.B. Morrison, M. Reuland (Vila and others, 2000); влияния стресса и утомления на отзывчивость сотрудников полиции — L. Норе (Норе, 2016), возникновения и развития утомления в профессиональной деятельности полиции — D. Fekedulegn с коллегами (Fekedulegn et al., 2017) и др.

Укажем, что несмотря на наличие исследований, вопросы изучения профессионально-психологических особенностей, в частности удовлетворенности карьерой и организационной средой, в контексте утомленности сотрудников органов внутренних дел, нуждаются в дополнительном теоретическом обобщении и эмпирическом анализе. В этом плане актуальными являются следующие вопросы: существует ли взаимосвязь удовлетворенности карьерой и организационной средой с утомленностью сотрудников? Существуют ли

Духновский С.В., Шелепина Э.К. (2026)
Удовлетворенность карьерой и организационной
средой сотрудников органов внутренних дел
с разным уровнем утомленности
Психология и право, 16(1), 102—115.

Dukhnovsky S.V., Shelepina E.K. (2026)
Satisfaction with career and organizational
environment among law enforcement officers
with different levels of fatigue
Psychology and Law, 16(1), 102—115.

различия в выраженности данных параметров у сотрудников, имеющих различный уровень утомленности? Ответы на поставленные вопросы определяют основную цель нашего исследования.

Основными понятиями исследования выступают: утомленность, удовлетворенность карьерой и организационной средой.

Под *утомленностью* понимаем «...тоническую характеристику психического состояния сотрудника, проявляющуюся в усталости, слабости, уменьшении ресурса сил, эмоциональной неустойчивости (изменчивости настроения, раздражительности, преобладании негативного эмоционального фона), снижении активности, пониженной готовности к длительной работе. Проявлением утомленности являются субъективные переживания ухудшения работоспособности, устойчивости и концентрации внимания, производительности, качестве и надежности запоминания и воспроизведения информации (памяти)» (Духновский, Шелепина, 2024).

Удовлетворенность карьерой представляет собой «оценочное переживание, которое «подытоживает» достижения личности на профессиональном поприще и связанные с ними прямые и косвенные выгоды в других (внепрофессиональных) сферах индивидуальной жизни» (Карпинский, Гижук, 2016). В свою очередь, организационная среда является средой жизнедеятельности работника и включает в себя такие составляющие, как содержание, условия, оплата труда, социальная значимость результатов, возможность профессионального роста, а также взаимодействие по горизонтали и вертикали (Грачев, 2009).

Материалы и методы

Респондентами выступили 470 сотрудников органов внутренних дел: 149 участковых уполномоченных полиции; 69 оперуполномоченных полиции; 64 следователя; 71 курсант Санкт-Петербургского университета МВД России; 117 сотрудников подразделений по работе с личным составом.

Цель эмпирического исследования — выявление взаимосвязи удовлетворенности карьерой и организационной средой с утомленностью сотрудников органов внутренних дел и установление различий в выраженности данных параметров у сотрудников с различным уровнем утомленности.

В исследовании проверяются две *гипотезы*.

1. Удовлетворенность карьерой и организационной средой сотрудников органов внутренних дел взаимосвязана с их утомленностью.
2. Существуют различия в выраженности удовлетворенности карьерой и организационной средой у сотрудников ОВД с разным уровнем утомленности.

Методы исследования.

Использовали комплекс психодиагностических методик, который включал:

- опросник «Шкала удовлетворенности карьерой» (УК), разработанный К.В. Карпинским, Т.В. Гижук, назначение которого — оценка переживания личностью субъективного профессионального успеха как результата диахронической оценки профессиональной жизни (Карпинский, Гижук, 2016);
- анкета оценки организационной среды «Как вы чувствуете себя на работе», разработанная А.А. Грачевым, позволяющая оценить переживание благополучия на работе, а также

Духновский С.В., Шелепина Э.К. (2026)
 Удовлетворенность карьерой и организационной
 средой сотрудников органов внутренних дел
 с разным уровнем утомленности
Психология и право, 16(1), 102—115.

Dukhnovsky S.V., Shelepina E.K. (2026)
 Satisfaction with career and organizational
 environment among law enforcement officers
 with different levels of fatigue
Psychology and Law, 16(1), 102—115.

выявить основные причины профессионально-психологического дискомфорта (Грачев, 2009);

- опросник «Субъективная оценка утомленности личности» (СОУ), разработанный С.В. Духновским, Э.К. Шелепиной. Применяли для выявления уровня утомленности сотрудника как проявления его доминирующего состояния в результате интеллектуальной, эмоциональной и/или физической нагрузки, как в повседневной жизни, так и профессиональной деятельности, выражающегося в изменении когнитивной сферы человека (памяти и внимания) и приводящего к снижению его работоспособности (Духновский, Шелепина, 2024).

В качестве статистических методов использовали: анализ первичных статистик, корреляционный и сравнительный анализ. Перед их проведением для каждой переменной был рассчитан статистический критерий нормальности Колмогорова—Смирнова. Уровень значимости p по всем переменным — выше 0,05. Это позволило сделать вывод о нормальном распределении и обосновать допустимость применения параметрического критерия t Стьюдента для независимых выборок. Обработка результатов проводилась при помощи программного пакета «SPSS 23.0».

Результаты и обсуждение

Для проверки гипотезы о существовании взаимосвязи утомленности с удовлетворенностью карьерой и организационной средой сотрудников органов внутренних дел использовали процедуру корреляционного анализа (коэффициент r Пирсона). Таким образом, были выявлены зависимости показателя «утомленность» с удовлетворенностью карьерой и организационной средой, включая ее параметры. Результаты представлены в табл. 1.

Таблица 1 / Table 1

**Корреляции показателя «утомленность» с показателями
 «удовлетворенность организационной средой» (А.А. Грачев)
 и «удовлетворенность карьерой» (К.В. Карпинский, Т.В. Гижук)
 Correlations of the indicator "fatigue" with the indicators
 "satisfaction with the organizational environment" (A.A. Grachev)
 and "career satisfaction" (K.V. Karpinsky, T.V. Gizhuk)**

Показатели удовлетворенности / Satisfaction indicators	Показатель «Утомленность» / The "Fatigue" indicator
Удовлетворенность карьерой / Career satisfaction	–0,49
Удовлетворенность организационной средой / Satisfaction with the organizational environment	–0,43

Примечание: коэффициенты корреляции — на уровне $p \leq 0,01$.

Note: the correlation coefficients are at the level of $p < 0.01$.

Результаты, представленные в табл. 1, показывают наличие значимых связей показателя «утомленность» с показателями «удовлетворенность карьерой» и «удовлетворенность организационной средой» (коэффициенты корреляции в диапазоне от –0,43 до –0,49).

Духновский С.В., Шелепина Э.К. (2026)
Удовлетворенность карьерой и организационной
средой сотрудников органов внутренних дел
с разным уровнем утомленности
Психология и право, 16(1), 102—115.

Dukhnovsky S.V., Shelepina E.K. (2026)
Satisfaction with career and organizational
environment among law enforcement officers
with different levels of fatigue
Psychology and Law, 16(1), 102—115.

Соответственно, *повышение утомленности* (субъективного переживания ухудшения памяти, внимания, работоспособности) сопровождается снижением удовлетворенности от пройденного профессионального пути, переживанием сожаления об упущенных и нереализованных карьерных возможностях (показатель удовлетворенности карьерой), а также повышением переживания неблагополучия на работе, обусловленного неудовлетворенностью организационной средой. И наоборот, снижение утомленности соотносится с повышением удовлетворенности карьерой, переживания благополучия на работе и удовлетворенности организационной средой.

Кроме того, анализ корреляционных связей показателя утомленности с параметрами удовлетворенности организационной средой позволил выявить наиболее значимые из них, способствующие повышению и понижению утомленности сотрудника.

Так, *повышение утомленности* связано со следующими параметрами организационной среды:

- заработная плата — обследованные считают, что им платят меньше, чем они заслуживают (0,49, при $p \leq 0,01$);
- отсутствие заботы со стороны организации — респонденты указывают что организацию не заботят их интересы (0,46, при $p \leq 0,01$);
- наличие конфликтных личностей в организации (0,45, при $p \leq 0,01$).

Вместе с тем *снижение показателя утомленности* соотносится:

- с регулярной оценкой со стороны руководства (-0,42, при $p \leq 0,01$);
- удовлетворяющими условиями труда (0,45, при $p \leq 0,01$);
- удовлетворенностью отношениями с коллегами по работе (0,45, при $p \leq 0,01$).

Отметим, что указанные параметры будут являться организационными условиями, способствующими повышению либо снижению утомленности сотрудника. Так, повышение заработной платы, внимание со стороны организации и отсутствие конфликтных личностей в подразделении можно использовать как факторы профилактики утомленности в служебной деятельности. При этом оценка со стороны руководства, удовлетворенность условиями труда и отношениями в служебном коллективе могут выступать факторами риска, изменение которых в неблагоприятную для субъекта сторону способствует повышению утомленности.

Таким образом, гипотеза о том, что утомленность сотрудников органов внутренних дел взаимосвязана с удовлетворенностью карьерой и организационной средой (и ее параметрами) нашла свое эмпирическое подтверждение.

Далее обратимся к проверке гипотезы о существовании различий в выраженности удовлетворенности карьерой и организационной средой у сотрудников органов внутренних дел с разным уровнем утомленности, используя данные сравнительного исследования. Для этого обследованные разной профессиональной специализации были объединены в одну общую выборку, которая на основании данных, полученных по методике «Субъективная оценка утомленности личности» («СОУ»), была разделена на три группы: 1) сотрудники с высокими, 2) средними и 3) низкими значениями показателя утомленность.

Первая группа — сотрудники с низкими значениями по методике «СОУ» (представлена 231 сотрудниками: 73 сотрудника подразделений по работе с личным составом; 44 курсанта Санкт-Петербургского университета МВД России; 33 следователя; 42 оперуполномоченных

Духновский С.В., Шелепина Э.К. (2026)
 Удовлетворенность карьерой и организационной
 средой сотрудников органов внутренних дел
 с разным уровнем утомленности
Психология и право, 16(1), 102—115.

Dukhnovsky S.V., Shelepina E.K. (2026)
 Satisfaction with career and organizational
 environment among law enforcement officers
 with different levels of fatigue
Psychology and Law, 16(1), 102—115.

полиции; 39 участковых уполномоченных полиции). Значение показателя «утомленность» в данной группе ($35,37 \pm 4,4$) при переводе в стандартные значения находится в диапазоне 3 стэнов. У респондентов данной группы отсутствуют субъективные переживания работоспособности; имеет место ощущение внутренней собранности, запаса сил, энергии; повышена готовность к работе, в том числе и длительной.

Вторая группа — сотрудники с умеренными (средними) значениями по методике «СОУ» (представлена 167 сотрудниками: 32 сотрудника подразделений по работе с личным составом, 15 курсантов Санкт-Петербургского университета МВД России, 21 следователь, 17 оперуполномоченных полиции, 82 участковых уполномоченных полиции). Значение показателя утомленности в данной группе ($42,4 \pm 3,9$) и при переводе в стандартные значения находится в диапазоне 5 стэнов. У сотрудников отмечается снижение работоспособности; которая поддерживается дополнительным вовлечением психологических ресурсов, что снижает готовность к работе, в том числе длительной.

Третья группа — сотрудники с высокими значениями по методике «СОУ» (представлена 72 сотрудниками: 12 сотрудников подразделений по работе с личным составом; 12 курсантов Санкт-Петербургского университета МВД России; 10 следователей; 10 оперуполномоченных полиции; 28 участковых уполномоченных полиции). Значение показателя утомленности в данной группе ($65,37 \pm 4,1$) при переводе в стандартные значения находится в диапазоне 9 стэнов.

В исследовании первую группу обозначили как сотрудники с низким уровнем утомленности, вторую — со средним и третья — с высоким.

Так, результаты сравнительного анализа данных показателей в контексте изучения утомленности свидетельствуют о наличии достоверных различий в удовлетворенности как карьерой, так и организационной средой у сотрудников органов внутренних дел с разным ее (утомленности) уровнем. Результаты представлены в табл. 2.

Таблица 2 / Table 2

Выраженность показателей «удовлетворенность организационной средой» и «удовлетворенность карьерой» у сотрудников ОВД с разным уровнем утомленности
The severity of the indicators "satisfaction with the organizational environment" and "career satisfaction" among employees of the Department of Internal Affairs with different levels of fatigue

Показатели удовлетворенности / Satisfaction indicators	Уровень утомленности / Fatigue level		
	Низкий / Low	Средний / Average	Высокий / High
Удовлетворенность карьерой / Career satisfaction	17,5 ± 2,0	12,9 ± 2,6	8,9 ± 2,1
Удовлетворенность организационной средой / Satisfaction with the organizational environment	67,3 ± 3,6	42,5 ± 2,9	36,0 ± 3,2

Примечание: различия достоверны на уровне $p \leq 0,01$.

Note: the differences are significant at the level of $p \leq 0,01$.

Духновский С.В., Шелепина Э.К. (2026)
Удовлетворенность карьерой и организационной
средой сотрудников органов внутренних дел
с разным уровнем утомленности
Психология и право, 16(1), 102—115.

Dukhnovsky S.V., Shelepina E.K. (2026)
Satisfaction with career and organizational
environment among law enforcement officers
with different levels of fatigue
Psychology and Law, 16(1), 102—115.

Из табл. 2 видим следующее. С повышением утомленности идет снижение удовлетворенности карьерой и организационной средой, что подтверждает данные корреляционного анализа.

Установлено, что показатели удовлетворенности карьерой и организационной средой в группе сотрудников с низким уровнем утомленности достоверно выше, чем в группе с умеренным и высоким уровнем (значение t-критерия находится в диапазоне от 2,1 до 2,5).

Интерпретация результатов исследования. В ходе эмпирического исследования были проверены гипотезы о наличии взаимосвязи, детерминации и различиях в выраженности удовлетворенности карьерой и организационной средой у сотрудников органов внутренних дел с разным уровнем утомленности. Актуальность исследования обусловлена практической необходимостью изучения проявлений утомленности в служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел с целью повышения качества и эффективности решения оперативно-служебных задач.

На основании тестовых норм по методикам «Шкала удовлетворенности карьерой» (Карпинский, Гижук, 2016) и анкеты оценки организационной среды «Как вы чувствуете себя на работе» (Грачев, 2009) и данных табл. 2, установлено следующее.

Для сотрудников с низким уровнем утомленности, характеризующихся ощущением внутренней собранности, запаса сил, энергии, повышена готовность к работе, в том числе и длительной; в сочетании с воодушевленным настроением показатели удовлетворенности карьерой и организационной средой находятся на высоком уровне. Субъекты более удовлетворены реально достигнутыми профессиональными результатами, соответствующими субъективным представлениям о желаемой профессиональной карьере, в сочетании с переживанием благополучия при нахождении на службе.

У сотрудников с умеренным уровнем утомленности имеет место снижение работоспособности, поддержание которой компенсируется за счет дополнительного вовлечения психологических ресурсов, что снижает готовность к работе, в том числе длительной; отмечается выраженность показателей удовлетворенности карьерой на среднем уровне. Соответственно, они в меньшей степени удовлетворены достигнутыми профессиональными результатами, серьезные проблемы в служебной деятельности у них отсутствуют, но и о полном комфорте говорить не приходится.

В группе сотрудников с высоким уровнем утомленности уменьшен ресурс сил; наблюдаются низкая готовность к работе, том числе длительной, неспособность интенсивно выполнять стоящие задачи в течение длительного времени; показатели удовлетворенности карьерой и организационной средой находятся на пониженном уровне, что говорит о том, у них имеет место несоответствие реально достигнутых профессиональных результатов карьерным ожиданиям; а также переживание неблагополучия на рабочем месте. Таким образом, результаты сравнительного анализа показали, что сотрудники органов внутренних дел с разным уровнем утомленности обладают различными профессионально-психологическими особенностями, такими как удовлетворенность карьерой и организационной средой.

Заключение

В результате проведенного эмпирического исследования правомерно сделать следующие **выводы**.

Духновский С.В., Шелепина Э.К. (2026)
Удовлетворенность карьерой и организационной
средой сотрудников органов внутренних дел
с разным уровнем утомленности
Психология и право, 16(1), 102—115.

Dukhnovsky S.V., Shelepina E.K. (2026)
Satisfaction with career and organizational
environment among law enforcement officers
with different levels of fatigue
Psychology and Law, 16(1), 102—115.

1. Показано, что утомленность, как неблагоприятное психическое состояние сниженного тонуса и активности, индикаторами которого являются субъективные переживания ухудшения памяти, внимания и работоспособности, находит свое отражение в уровне удовлетворенности карьерой и организационной средой сотрудников органов внутренних дел.

2. Эмпирически установлена взаимосвязь утомленности с удовлетворенностью карьерой и организационной средой. Соответственно, повышение утомленности сопровождается снижением удовлетворенности от пройденного профессионального пути, переживанием сожаления об упущенных и нереализованных карьерных возможностях, а также повышением переживания неблагополучия в служебной деятельности, обусловленного неудовлетворенностью организационной средой. Снижение утомленности повышает удовлетворенность карьерой, переживание благополучия на рабочем месте и удовлетворенность организационной средой.

3. Установлено, что в группе сотрудников с низким уровнем утомленности показатели удовлетворенности карьерой и организационной средой находятся на высоком уровне. В группе сотрудников с умеренным уровнем утомленности выраженность показателей удовлетворенности карьерой и организационной средой находится на среднем уровне. Тогда как в группе сотрудников с высоким уровнем утомленности, показатели удовлетворенности карьерой и организационной средой находятся на пониженном уровне.

Перспективными направлениями дальнейшего исследования вопросов утомленности выступают изучение защитно-компенсаторных (психологической защиты, копинга, жизнестойкости) и ресурсных способностей и возможностей сотрудников в рамках профилактики утомленности в служебной деятельности и на основе этого разработка модели ее профилактики в рамках морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел.

Список источников / References

1. Банщикова, Т.Н. (2021) Осознанная саморегуляция в системе когнитивных и личностных предикторов удовлетворенности трудом. В: В.И. Моросанова, Ю.П. Зинченко (ред.), *Психология саморегуляции в контексте актуальных задач образования (к 90-летию со дня рождения О.А. Конопкина): сборник научных статей* (с. 187—193). М.: ФГБНУ «Психологический институт РАО». URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=46530266> (дата обращения: 01.03.2025).
Banshchikova, T.N. (2021). Conscious self-regulation in the system of cognitive and personality predictors of job satisfaction. In: V.I. Morosanova, Yu.P. Zinchenko (Eds.), *Psychology of Self-Regulation in the Context of Current Educational Challenges (on the 90th Anniversary of O.A. Konopkin): Collection of Scientific Articles* (pp. 187—193). Moscow: Psychological Institute of the Russian Academy of Education Publ. (In Russ.). URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=46530266> (viewed: 01.03.2025).
2. Бодров, В.А. (2009). *Профессиональное утомление: фундаментальные и прикладные проблемы*. М.: Институт психологии РАН.
Bodrov, V.A. (2009). *Professional fatigue: fundamental and applied problems*. Moscow: Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences Publ. (In Russ.).

Духновский С.В., Шелепина Э.К. (2026)
Удовлетворенность карьерой и организационной
средой сотрудников органов внутренних дел
с разным уровнем утомленности
Психология и право, 16(1), 102—115.

Dukhnovsky S.V., Shelepina E.K. (2026)
Satisfaction with career and organizational
environment among law enforcement officers
with different levels of fatigue
Psychology and Law, 16(1), 102—115.

3. Величковский, Б.Б. (2019). Когнитивные эффекты умственного утомления. *Вестник Московского университета. Серия 14. Психология*, 1, 108—122. <https://doi.org/10.11621/vsp.2019.01.108>
Velichkovsky, B.B. (2019). Cognitive effects of mental fatigue. *Moscow University Psychology Bulletin*, 1, 108—122. (In Russ.). <https://doi.org/10.11621/vsp.2019.01.108>
4. Грачев, А.А. (2008а). Организационные факторы удовлетворенности трудом и жизнью рабочих и служащих. *Известия Российского государственного педагогического университета Им. А.И. Герцена*, 62, 225—229. URL: <https://elibrary.ru/jvxxjt> (дата обращения: 01.03.2025).
Grachev, A.A. (2008a). Organizational factors of satisfaction with the work and life among manual and office workers. *Izvestia: Herzen University Journal of Humanities & Sciences*, 62, 225—229. (In Russ.). URL: <https://elibrary.ru/jvxxjt> (viewed: 01.03.2025).
5. Грачев, А.А. (2008б). Психологическое проектирование производственной организации. СПб. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=21666816> (дата обращения: 01.03.2025).
Grachev, A.A. (2008b). *Psychological design of an industrial organization*. Saint Petersburg. (In Russ.). URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=21666816> (viewed: 01.03.2025).
6. Грачев, А.А. (2009). Организационная среда и реализация жизненных ориентаций работника. *Психологический журнал*, 30(3), 28—38. URL: <https://elibrary.ru/kavpvr> (дата обращения: 01.03.2025).
Grachev, A. A. (2009). The organizational environment and the realization of an employee's life orientations. *Psychological Journal*, 30(3), 28—38. (In Russ.). URL: <https://elibrary.ru/kavpvr> (viewed: 01.03.2025).
7. Духновский, С.В., Злоказов, К.В. (2024). Информационно-психологическая уязвимость сотрудников органов внутренних дел разным уровнем устойчивости и утомленности. *Психология и право*, 14(4), 50—67. <https://doi.org/10.17759/psylaw.2024140404>
Dukhnovsky, S.V., Zlokazov, K.V. (2024). Information and psychological vulnerability of employees of internal affairs bodies with different levels of stability and fatigue. *Psychology and Law*, 14(4), 50—67. (In Russ.). <https://doi.org/10.17759/psylaw.2024140404>
8. Духновский, С.В., Шелепина, Э.К. (2024). Опросник «Субъективная оценка уровня утомленности личности»: разработка, психометрическая характеристика, применение. *Российский девиантологический журнал*, 4(2), 144—160. <https://doi.org/10.35750/2713-0622-2024-2-144-160>
Dukhnovsky, S.V., Shelepina, E.K. (2024). Subjective Assessment of Personal Fatigue Questionnaire: development, psychometric characterisation, application. *Russian Journal of Deviant Behavior*, 4(2), 144—160. (In Russ.). <https://doi.org/10.35750/2713-0622-2024-2-144-160>
9. Иванова, Т.Ю., Рассказова, Е.И., Осин, Е.Н. (2012). Структура и диагностика удовлетворенности трудом: разработка и апробация методики. *Организационная психология*, 2(3), 2—15. URL: <https://elibrary.ru/rqwymt> (дата обращения: 01.03.2025).
Ivanova, T.Yu., Rasskazova, E.I., Osin, E.N. (2012). Structure and diagnostic of job satisfaction: development and approbation. *Organizational Psychology*, 2(3), 2—15. (In Russ.). URL: <https://elibrary.ru/rqwymt> (viewed: 01.03.2025).
10. Карпинский, К.В., Гижук, Т.В. (2016). Шкала удовлетворенности карьерой: разработка и психометрическая апробация. *Теоретическая и экспериментальная психология*, 9(4),

Духновский С.В., Шелепина Э.К. (2026)
Удовлетворенность карьерой и организационной
средой сотрудников органов внутренних дел
с разным уровнем утомленности
Психология и право, 16(1), 102—115.

Dukhnovsky S.V., Shelepina E.K. (2026)
Satisfaction with career and organizational
environment among law enforcement officers
with different levels of fatigue
Psychology and Law, 16(1), 102—115.

101—116. URL: <https://elibrary.ru/yhswbr> (дата обращения: 01.03.2025).

Karpinsky, K.V., Gizhuk, T.V. (2016). Career satisfaction scale: development and psychometric testing. *Theoretical and Experimental Psychology*, 9(4), 101—116. (In Russ.). URL: <https://elibrary.ru/yhswbr> (viewed: 01.03.2025).

11. Куликов, Л.В. (2004). *Психогигиена личности Вопросы психологической устойчивости и психопрофилактики*. СПб: Питер.
Kulikov, L.V. (2004). *Psychogigiene of personality: Issues of psychological resilience and psychoprophylaxis*. Saint Petersburg: Piter Publ. (In Russ.).
12. Леонова, А.Б. (2007) Структурно-интегративный подход к анализу функциональных состояний человека. *Вестник Московского университета. Серия 14: Психология*, 1, 87—103. URL: <https://elibrary.ru/juvbbr> (дата обращения: 01.03.2025).
Leonova, A.B. (2007) A structural and integrative approach to the analysis of human functional states. *Moscow University Psychology Bulletin*, 1, 87—103. (In Russ.). URL: <https://elibrary.ru/juvbbr> (viewed: 01.03.2025).
13. Родина, О.Н. (2019). Личностные деформации при развитии состояния хронического утомления. *Вестник Московского университета. Серия 14. Психология*, 1, 123—140. <https://doi.org/10.11621/vsp.2019.01.123>
Rodina, O.N. (2019). Personal deformations in the development of a state of chronic fatigue. *Moscow University Psychology Bulletin*, 1, 123—140. (In Russ.). <https://doi.org/10.11621/vsp.2019.01.123>
14. Толочек, В.А. (2017). *Профессиональная карьера как социально-психологический феномен*. М.: Изд-во «Институт психологии РАН».
Tolochek, V.A. (2017). *Professional career as a socio-psychological phenomenon*. Moscow: Publishing house “Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences”. (In Russ.).
15. Хабибуллин, А.Б., Кочеткова, Е.А. (2023). Признаки усталости и утомления, их причины и профилактика. *Научные и образовательные основы в физической культуре и спорте*, 10(2), 24—27. <https://doi.org/10.57006/2782-3245-2023-10-2-24-27>
Khabibullin, A.B., Kochetkova, E.A. (2023). Signs of fatigue and tiredness, their causes and prevention. *Scientific and Educational Basics in Physical Culture and Sports*, 10(2), 24—27. (In Russ.). <https://doi.org/10.57006/2782-3245-2023-10-2-24-27>
16. Хван, А.А., Гончарова, О.И. (2014). Профессиональные факторы утомления учителей. *Нижегородское образование*, 1, 33—40. URL: <https://elibrary.ru/siloxf> (дата обращения: 01.03.2025).
Hvan, A.A., Goncharova, O.I. (2014). Professional factors of teachers' exhaustion. *Nizhny Novgorod education*, 1, 33—40. (In Russ.). URL: <https://elibrary.ru/siloxf> (viewed: 01.03.2025).
17. Шмыков, В.И. (2008). Профессиональная эффективность и удовлетворенность трудом юристов. *Психопедагогика в правоохранительных органах*, 2(33), С. 27—30. URL: <https://elibrary.ru/jucbql> (дата обращения: 01.03.2025).
Shmykov, V.I. (2008). Occupational efficiency and labour contentment of law-enforcement bodies' officials. *Psychopedagogics in Law Enforcement*, 2(33), 27—30. (In Russ.). URL: <https://elibrary.ru/jucbql> (viewed: 01.03.2025).
18. Fekedulegn, D., Burchfiel, C.M., Ma, C.C., Andrew, M.E., Hartley, T.A., Charles, L.E., Gu, J.K., Violanti, J.M. (2017). Fatigue and on-duty injury among police officers: The

Духновский С.В., Шелепина Э.К. (2026)
Удовлетворенность карьерой и организационной
средой сотрудников органов внутренних дел
с разным уровнем утомленности
Психология и право, 16(1), 102—115.

Dukhnovsky S.V., Shelepina E.K. (2026)
Satisfaction with career and organizational
environment among law enforcement officers
with different levels of fatigue
Psychology and Law, 16(1), 102—115.

BCOPS study. *Journal of Safety Research*, 60, 43—51.
<https://doi.org/10.1016/j.jsr.2016.11.006>

19. Hope, L. (2016). Evaluating the effects of stress and fatigue on police officer response and recall: A challenge for research, training, practice and policy. *Journal of Applied Research in Memory and Cognition*, 5(3), 239—245. <https://doi.org/10.1016/j.jarmac.2016.07.008>
20. Senjo, S. (2011). Dangerous fatigue conditions: A study of police work and law enforcement administration. *Police Practice and Research*, 12(3), 235—252. <https://doi.org/10.1080/15614263.2010.497659>
21. Vila, B., Kenney, D.J., Morrison, G.B., Reuland, M. (2000). *Evaluating the effects of fatigue on police patrol officers*. Washington, DC: Police Executive Research Forum.

Информация об авторах

Сергей Витальевич Духновский, доктор психологических наук, профессор кафедры юридической психологии, Санкт-Петербургский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации (ФГКОУ ВО СПбУ МВД России), Санкт-Петербург, Российская Федерация, ORCID: 0000-0003-3118-9988, e-mail: dukhnovskysv@mail.ru

Эллина Константиновна Шелепина, адъюнкт адъюнктуры, Санкт-Петербургский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации (ФГКОУ ВО СПбУ МВД России), Санкт-Петербург, Российская Федерация, ORCID: 0009-0002-9904-1517, e-mail: shelepinae@yandex.ru

Information about the authors

Sergey V. Dukhnovsky, Doctor of Psychology, Professor, Department of Legal Psychology, Saint Petersburg University of the Ministry of the Interior of the Russian Federation, Saint Petersburg, Russian Federation, ORCID: 0000-0003-3118-9988, e-mail: dukhnovskysv@mail.ru

Ellina K. Shelepina, Adjunct, Saint Petersburg University of the Ministry of the Interior of the Russian Federation, Saint Petersburg, Russian Federation, ORCID: 0009-0002-9904-1517, e-mail: shelepinae@yandex.ru

Вклад авторов

Духновский С.В. — формулирование идеи исследования, разработка дизайна исследования, написание и оформление рукописи.

Шелепина Э.К. — сбор и обработка эмпирических данных, написание и оформления рукописи.

Все авторы приняли участие в обсуждении результатов и согласовали окончательный текст рукописи.

Contribution of the authors

Sergey V. Dukhnovsky — formulation of the research idea, design development, research, writing and design of the manuscript.

Ellina K. Shelepina — collection and processing of empirical data, writing and design of the manuscript.

Духновский С.В., Шелепина Э.К. (2026)
Удовлетворенность карьерой и организационной
средой сотрудников органов внутренних дел
с разным уровнем утомленности
Психология и право, 16(1), 102—115.

Dukhnovsky S.V., Shelepina E.K. (2026)
Satisfaction with career and organizational
environment among law enforcement officers
with different levels of fatigue
Psychology and Law, 16(1), 102—115.

All authors participated in the discussion of the results and approved the final text of the manuscript.

Конфликт интересов

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Conflict of interest

The authors declare no conflict of interest.

Поступила в редакцию 14.03.2025
Поступила после рецензирования 09.04.2025
Принята к публикации 10.05.2025
Опубликована 30.03.2026

Received 2025.03.14
Revised 2025.04.09
Accepted 2025.05.10
Published 2026.03.30